

福祉教育論? OJT 研修におけるスーパービジョン の実践報告

著者	前田 崇博
雑誌名	大阪城南女子短期大学研究紀要
巻	55
ページ	99-110
発行年	2021-03-20
URL	http://doi.org/10.15043/00000999



〔研究ノート〕

福祉教育論Ⅱ

—OJT研修におけるスーパービジョンの実践報告—

前 田 崇 博

【序】

拙著『福祉教育論』（建帛社）を上梓して約20年近くが経ち¹⁾、介護や保育、福祉といった対人援助の職場環境は激変してきている。特に、この期間は社会福祉におけるパラダイムシフト期でもあった。介護保険制度の開始、児童、高齢者、障がい者対象の各虐待防止法の施行、障がい者総合支援法の定着、生活困窮者自立支援制度の開始等、各領域で構造的な改革が断行された。また、労務関係では個人情報保護法、そして2020年にはパワハラ防止法が施行された。これまで、保育士や介護福祉士といった国家資格等のディプロマを有していればそれだけで専門職としての役割と任務を果たせていたが、常に法制度の動向に敏感になる必要性が高い。

そして、この10年、社会福祉法人における現任者研修（以下、OJTと表記）が各地で盛んなことはそれを物語っている。大阪府の進路選択補助事業というものが開始され、学科として5年間OJT、合計300を超える講座を担当してきた。また最近の傾向として大阪市等の地元自治体の他、社会福祉法人から直接依頼されるものが増加し、殊に管理職育成研修や職員教育の方法論を学ぶスーパービジョン研修の人気の高い。これは、法人内で、教育担当の職員を育成し、コンスタントに教育機能を有した法人にしていく目的がある。

筆者個人としては、毎年15時間に渡って実施している大阪市社会福祉研修センターの「スーパービジョンとコーチング研修」をはじめ、この5年間でべ47回のスーパービジョン、コーチングの研修を担当してきている。

本書では、その47回のスーパービジョン研修の内容と傾向について整理していきたい。昨年の本研究紀要の「福祉教育論」の続編として問題提起したい。

第一節『スーパービジョンの機能と種類』

同一法人、つまり同じ職場内で、教育役のスーパーバイザーと学生役のスーパーバイジーが存在するという社会福祉援助技術のソーシャルワークの関連援助方法論とも位置付けられている。スーパーバイザーに関しては。原則的に言えば、同所属、同職種で経験年数の多い者で、専門的な知識、技術を伝授できる能力のある者であるが、経験年数には拘らない傾向が顕著である。社会福祉法人の研修を受講した者に関しては、44%が経験年数が5年以下である（n=121）。他領域からの異動も多い。また、必ずしも直属の上司ではない傾向も強くなり、32%は同一法人内の別組織の所属で

もある。ハラスメント防止への配慮とも言える。また、同資格に拘らない傾向も高くなっている。あくまで、教育役のスーパーバイザーを育成する方針である。一方、スーパーバイザーに関しては、その業務の新人職員または異動職員が対象になることが多いが、その場合、資格別の属性や経験年数でグルーピングされることが多い。

スーパービジョンの機能は4つあるが、教育的、代弁的、管理的、支持的機能の順で人気が高い傾向にある。

スーパービジョンの種類としては、「個別スーパービジョン」の実施例が最も多く、研修でも1対1の関係での個別課題設定を実施する。但し、人間関係が濃密になることでハラスメントの温床になったり、モデリングの強要、極度なコピー等の問題点も多い。特に、個別スーパービジョンによる離職も少ないことから、座る位置も含めて細部にわたって指導をする。

最近人気なのが、「集団スーパービジョン」と「ピアスーパービジョン」である。同じ経験年数または職種をグループ化して、集団で学ばせるために緊張感も少なく、また適度な競争意識も醸成される。また、課題設定ディスカッションが可能でグループワーク的な共感・相互理解が可能となる。但し、個別課題が埋没したり、メンバー間の格差が埋められなくなる時もある。特に、仲間内だけで設定するピアスーパービジョンは、非常に気楽な反面、ライバル心でおかしくなることがあったり、教育的なアドバイス欠如の場合も多く、ただの「愚痴大会」になる危険性すらあるので、仮想のプログラム設定段階での注意点について整理する方法を教授している。

実施数が少ないものの「ライブスーパービジョン」や「セルフスーパービジョン」も教授することもある。前者は、絶え間なく側にいながら指導するものでの的確な直接指導が可能であり、即効効果はある。その反面、スーパーバイザーが萎縮したり、緊張したりする。特に利用者の前で指導されると恥辱感を強く感じることもある。また、利用者に不安、不快感を抱かせれば本末転倒になりかねない。一方「セルフスーパービジョン」は自分自身で課題設定して自己評価する方法である。なかなか難しい方法で、自己記録等に基づき自己洞察が必要となり、スーパーバイザー自身の高度な自己訓練が必要となる。

第二節『スーパービジョンの環境設定』

これまでの非科学的なスーパービジョンは「俺の側にいて、背中から学べ」とか「3年間は一人前と違う」等、具体的な教育的提示のないまま、徒弟制度のような学びの機会しか与えられなかった。一方、スーパービジョンは、介護や保育を科学する側面、職人芸の修得でなく、専門職としての普遍的な知識、技術の向上である。誰もが達成できる目標とそのプロセスを提示しなければならない。具体的には以下のものを設定しなければならない。

まずは「期間設定」である。一人前になるまでなどの漠然としたものではなく、週単位のスーパービジョンを設定していく。期間設定であるならばライブスーパービジョンのようにずっと側にいるなどしてもさほど問題はない。短期間なので、お互い全力をつくし、集中力が維持できる効果がある。

施設によっては、午後の3時間だけという設定をされるところもあり、その時間帯は厳しく指導するが、それ以外は自由に発言できる雰囲気を醸し出している。また、スーパービジョン強化期間を設定する施設では、その期間のみ、普段とは違う会話が飛び交っても違和感のない雰囲気が成立している。

次に「承認関係」の構築である。スーパーバイザーからスーパーバイザーとして正式に承認してもらわなければスーパービジョンは実施できない。新人のスーパーバイザーとベテランのスーパーバイザーなら自然に関係構築が可能である。一方、経験年数が同程度、または逆転している場合、承認作業を怠ると全く進捗しないこともありえる。また、どうしても承認したくない場合は、スーパーバイザーの拒否権も与えられている。これもアンチハラスメントの観点である。

最も難しいのが個人の「課題・目標設定」である。例えば、『コミュニケーションの上達』といったものから『尊厳のある介護』『虐待をしない保育』といったものまで課題、目標はある。しかしながら、普段、介護も保育も課題・目標を設定して仕事をしているだろうか。専門的総合職といわれるように業務は多種多彩で一つ一つに目標が設定されている訳ではない。スーパービジョンではより微視的に課題や目標を絞るひとが求められる。研修受講者の中では「入浴や食事介護だけに絞れない」という意見もあったが、一つ一つの専門的技術の分類する必要がある。この項目が出来ていない法人は非常に多い。

「課題・目標設定」すれば「評価」が必要になる。各技術に絞って1週間で1-2テーマにすれば達成しやすく、スーパーバイザーの自己評価も出来る。スーパーバイザーの自己評価を尊重してスーパーバイザーの評価も提示してチューニングすることが重要である。納得いかないととことん議論する。また、しっかり評価のエビデンスを準備することも重要である。何を持ってその項目を合格とするのかの『評価基準・指標』の設定が重要になる。反省会をしたり、レビューや事例検討をする場合もある。また、定期的な個別対話を設定して、何も話することがなくても日時設定である一定の面談時間を持ったり、「交換日記」的なことを実施するところも少なくない。

第三節「スーパーバイザーとしてのコーチング」

スーパーバイザーとして必要なコーチング技術を研修を進めながら整理していった。まだ仮説段階だが、技術、姿勢、役割・任務として以下の八つに集約してみた。

- ①積極傾聴・受容…とにかくスーパーバイザーの意見を挟まず徹底的に聴くことが重要である。自分に否定的な内容も受け入れることで信頼関係は得やすい。また、スーパーバイザーに教えてもらうことも増やす。間違ったら謝罪する。特に、日本では謝罪をタブー視する組織が多いが、習慣的に謝罪する所の離職率も低い
- ②プライオリティの考察…「優先順位」を共に考えることである。業務だけでなく、生活面や健康面も。何から取り掛かるのかを一緒に決めていく。この業務の、そして生活の順位を一緒に決めていくことが専門職として向かう方向の提示となる。

- ③スーパーバイザーの行動計画の提示…スーパーバイザーにやらせるだけでなく、自分はスーパーバイザーとしてどのように教育的、管理的、支持的サポートをしていくのかを明示していく。スーパーバイザーと伴走できるようにすることが重要である。
- ④アイ・メッセージ…スーパービジョン期間中だけでも良いので自分の気持ち、感情を添えて、問題や課題解決を促進する方法を相互に共有する。例えば、私は、あなた無断で遅刻してくると心配で仕方ない。もう少し記録丁寧に書いてくれたら完璧で私も上司として嬉しいし、自慢できるわ。アメリカ型のコーチング手法だが、上司があまり自分の気持ちを表わさないわが国では、関係構築の非常に有効的な方法でもある。
- ⑤チャンクダウン…「楽しく仕事したい」など漠然としたイメージしか持っていない部下に対しては「どのような時楽しいか、つらいか」を整理して、いくつかの業務内容に絞って目標を設定する。仕事に対する「達成感」を感じるように、簡単な目標を設定して、それを達成した場合に上司から評価するというパターンからモチベーションを上げていく。
- ⑥チャンクアップ…逆に「Aさんの転倒防止」「Bさんの苦情解決」等、細かい課題設定をしている部下に対しては、一つ一つ論理的に整理して、上手くいかなかった時の対処方法まで一緒に考える。「あなたが施設長だったらどのような施設にしたいですか」という理想を考察してもらう。現在の自分に対して評価、仕事の満足度に対しての評価、周囲からの評価の想像を文書化するだけでも効果が上がるというケースがある。
- ⑦課題・目標設定のファシリテート…個々に現時点のワーカビリティ（問題対応能力）やコンピテンス（専門能力）を徹底的に自己評価させる。碎いて期には自己の『可能性』を知ること、『限界性』を知ること。そして生来持つ『性善』『性悪』の側面を自覚すること等。特に、自己評価の段階で自己有用性について明確にファシリテートすることが重要である。
- ⑧自己評価をファシリテート…スーパービジョンで最も蒸すが強いのが、スーパーバイザーの自己評価である。「100点満点で何点？」で問うてみるのが比較的安易にレスポンスがある。本人の『出来ること』『出来ないこと』を整理するためである。

仮に70点と答えるとする。その場合、マイナス30点の徹底分析である。「なぜ、そのことが出来ないのか」「嫌なのか。その業務外れたいのか」。そして、「どうしたら出来るようになるのか」を一緒に検討・考察していくのである。再度、期間限定のSV計画を設定しても良いし、本人が嫌がる、下手な業務を外す場合も念頭に入れて、自己洞察の良い機会にしていくことが大切である。一方、プラスの70点に関しては「確かに得意だと分かるそのように評価したのか」「好きなのか。その業務もっと極めたいのか」等、肯定的な評価を下していくことが有用である。場合によっては、期間限定で教える側にまわすこともスーパービジョンの方法論の一つである。我が国の場合、全てにおいてオールマイティにこなせる人間を高く評価するが、得意を伸ばすことによって職人や達人的職員を育成することも看過してはならない。

以上、OJTにおいて仮説だてた八つのコーチング技法である。現在、20数名に実践してもらって

おり、しっかり効果測定していきたい。

次に、プログラム設定である。スーパーバイザーの目標を設定をしっかりと受け止めて、明確なプログラムを設定していく。最近の傾向では、専門的技術の修得が半数を占めるがやはりこの場合「個別スーパービジョン」が多い。

一方、「集団スーパービジョン」では、「自己覚知演習」「虐待防止演習」「アンチハラスメント」等が多い。私が研修で方法を教授して、それをスーパーバイザーが持ち帰って実施したプログラム活動例を紹介する。

第四節「教育モデル① 対人援助職のためのエゴグラム」

私の研修プログラムの中で最も現場実践に応用されているのはエゴグラム演習である。対人援助職としての自己覚知を促す演習で、アメリカのエリック・バーンによって半世紀前に開発された心理学のツールである。筆者も大学院生当時、徹底的に訓練を受け、今では「介護福祉士対象エゴグラム」等を開発し、著書でも紹介している²⁾

人間には親、大人、そして子どもの的な部分があり、その容量は個々で違い、その違いによって長所、短所が顕著になると理屈である。CP（厳しい親）、NP（優しい親）、A（大人）、FC（自由な子ども）、AC（順応的な子ども）の五項目あり、私が作成したスーパービジョンモデルでは、それぞれ20問、合計100問ある。

例えば、CPの項目の点数が高いと倫理観、正義感が強く、コーチングに向いている。その反面、独善的、支配的になったり常に怒っている状態の者も多い。ある程度の管理職経験があると高くなる傾向にあるが、これがスーパーバイザー研修の受講生に多い傾向を示している。「なぜ、自分の言うことが分らないのか」「どうして言うことを聞いてくれないのか」という悩みを持っている人が多い。スーパーバイザーのCPが高いと勝ち負けを競って衝突することもある。また、CPが極端に低いスーパーバイザーは、教えられることが苦手で教育的スーパービジョンでは一杯一杯になることがある。また、NPが高い者は、介護や保育の領域に多い。真に優しい性格であるが、その反面、感性が豊かなためろく、傷つくことも多い。また、個々に優しさの質が違ったりして、高い者同士は共感できる反面、感情的な衝突も多い。

このエゴグラムによるスーパービジョンの最大の効果は、相互理解である。どのような人間でも必ず長所、短所が存在する。まず、スーパーバイザーが自己開示するだけで、スーパーバイザーからの親和性は増す。また、スーパーバイザーの長所を評価することで自己有用感も増していく等、パーソナリティに働きかけながら、職種の倫理観から任務までしっかり教示することが可能になっていく。お互いの、またはグループメンバー全員の性格と行動を理解するという人間関係学的なスーパービジョンが可能となっている。

保育・児童福祉の領域での実施率が高いので、その傾向を示してみる。
スーパーバイザーとなる経験年数3年以内の職員の約33%（n=101）が、「M型」曲線を描くこと

は大変興味深いことである。M型は、NPとFCが高く、その相乗効果で「明るく元気な」「優しくて行動的な」「いつも笑顔満載の」という特徴がある。その反面「気分屋」「努力不足」「大雑把・適当」等のマイナス面もある。M型の多い職場では、楽しいことはどんどん進捗するが、気分が乗らないことは進まない。

次に多いのが「A谷型」で22% (n=101) である。M型と違い、しっかり、コンプライアンスを遵守し、不得意な所も努力する真面目な姿勢がある。唯一の弱点が、考察や計画を立てるのが苦手である。また、整理も下手なところがある。

M型もAの谷型も、そのAを少し上げるコーチングをしていく。「毎日コツコツ」が苦手であり、日記などでの管理と習慣的な振り返りや整理を課すことによりその効果は発揮されていく。

一方、スーパーバイザー側の職員は園長や主任クラスだが、「W型」が約24%と比較的多い傾向にある。W型は生真面目で管理職に向いているので当然かもしれないが、詳細に内容をみる限りあまり健全でないW型が多い。「しっかり管理職はこなしているが悩みに支配されている」「考えていることは正しいが、うまく表現できない」「全て自分の責任であると自己嫌悪になっている」「365日仕事のことを考えている」等である。W型は絶えずがんばらないといけという強迫観念に支配されることもあり、心身のバランスを崩す危険性もある。また、相手の気持ちが理解しにくいという短所もある。少し、緩やかにCP、A、ACを下げるセルフスーパービジョンが効果的である。

実は、M型とW型は両極に位置していて一見相性が悪いように見える。実際、忌み嫌いあう場合もある。その一方で交流する努力をしていくと相互補完的な役割を果たしていくことになる。また、お互いの性格を補正し合える関係にもなる。

このように、スーパーバイザー、スーパーバイジーともに自己覚知して他者理解の努力を始めるこ人間関係力は向上していく。そして全ての職員の長短所が明確になり、その個性、個性を相互受容することで強靱なチームに成長していくことになる。エゴグラムを効果的に使うことは組織力に関連するスーパービジョンの基本でもありと考えている。コロナ禍で、チーム力が低迷、迷走しているからこそ、一種の処方箋という形での利用を促進したいとも思い、筆者が開発して何度も改訂しているエゴグラムを本書で紹介することにした。

【保育士用エゴグラム2020/2017年度版のコロナ禍対応版として改訂版】³⁾

C	P	点	○	△	×
①		児童に対して接遇等の礼儀の指導をしっかりしている			
②		理想の保育士や保育園像を持っている			
③		時間に対して几帳面である			
④		嫌いな保護者に対しても、しっかり対応する			
⑤		常に相性の合う人、合わない人両方存在する			
⑥		自分の知らない秘密やプラン、行動を許容できないことがある			

⑦	コロナ対策について努力不足の同僚には厳しいことも言う			
⑧	コロナ対策についてのルール作りが好きである			
⑨	コロナ災禍になってから、何か怒っていることが多い			
⑩	いきつけの店や好きなメーカー・ブランドがある			
N P	点	○	△	×
①	児童が大好きである			
②	生活の中で、愛する人が一人はいる			
③	ラインやメールの返事待ちで疲れることがある			
④	悩んでいる人間がいると気になる。時間も気にせず向き合う			
⑤	周囲の人間に対して家族のようにつつい世話をやいてしまう			
⑥	家族をはじめ周囲の人間に対する心配事が多い			
⑦	かわいいものが好きで、囲まれていると幸せ			
⑧	誕生日や記念日を大切にしている			
⑨	コロナ感染についても寛容で優しい			
⑩	コロナ禍で、三密が出来なく、寂寥感に襲われている			
A	点	○	△	×
①	1日の生活リズムが確立している			
②	感情に左右されずに冷静に考えることができる			
③	情報は細部にわたりしっかり把握している			
④	プライベートの時間の不意のライン・メール・電話が嫌いである			
⑤	記録やメモ、日記等をしっかりつけている			
⑥	常に時計や予定表が頭の中にあり次のことを考えている			
⑦	たまには一人の時間も必要である			
⑧	コロナ禍でカバンや自動車に色々な物が入っているようになった。			
⑨	コロナ感染に関しては豊富な知識があり、対策も万全である。			
⑩	定期的に部屋や頭の中を整理することが好きである			
F C	点	○	△	×
①	喜怒哀楽の表情が自然に出る			
②	ドラマや映画・小説に感情移入してしまう			
③	正直に思ったことを発言する。冗談も好きである			
④	気が進まない仕事には悪い態度で出てしまう			
⑤	コロナ禍でも、いつも通りの行動することが多い			
⑥	話題は常に豊富で、よく話す／雑談や電話が長い			
⑦	コロナ禍でも、自分がかからないという自信がある			
⑧	本能的に自分の体調不良を周囲に伝えている			

⑨	落ち込むが復活もはやい			
⑩	欲しいもの、したいことがたくさんある			
A	C	点		○ △ ×
①	日々の努力を大切にしている			
②	失敗や失恋を長時間ひきずってしまう			
③	コロナ禍でも、自分が無理をしてもうまくいくなら嬉しい			
④	自分自身に対して厳しいマイナス評価をする			
⑤	休日にも気になることがあると心が休めない			
⑥	保育士として、そして家庭人として頑張っている			
⑦	児童やその保護者への発言を慎重に考える			
⑧	この仕事に就いてから倦怠感や胃痛・頭痛が多くなってきた			
⑨	他人の個々の価値観・性格を尊重する			
⑩	コロナ禍になって、より自分らしくない行動、抑え気味の演技をすることもある			

第五節 「教育モデル② 虐待防止演習」

虐待を防止していくことは各施設の課題である。たたく、蹴るなどの身体的虐待は圧倒的に減少したが、「早く死ね」といった心理的虐待や、本人の安全のためという身体拘束は未だに蔓延っている状況である。

虐待には、身体、心理、性、ネグレクト、経済（児童は経済のみ該当外）の5領域がある。それぞれ、研修で取り上げる高齢者施設における事例群は以下のとおりである。全て、私が相談を受ける形で関与したもので加害者・被害者とも許諾をもらっている。但し、年齢や状況は明確にしていない中で、スーパーバイザーに一つひとつ事例をパワーポイントで紹介していく。そして、自分の勤務する施設で教材として必要なものをリクエストしてもらい、詳しい状況の書いた事例を教材として渡す。そしてスーパーバイザーは、スーパービジョンとして虐待事例検討会をする流れである。「前田提供のある施設の虐待事例」ということで議論しやすいのが特長であるとともに、スーパーバイザーに状況の変更や加筆も認めている。つまり、その職場環境で起こっていることへの警鐘を鳴らすための事例検討であるため、当て擦りと勘繰られない程度にアレンジをしてもらうのだ。よりフィクション性は高くなるが、元の素材がノンフィクションの基礎土台でできているために様々な質問にも対応できる強靱な事例である。

プログラムとして準備した事例を教材として提供する、筆者の試行的な、新しいスーパービジョンの形である。

以下がそのプログラム群である。5類型×5事例の25パターンを提示する。

【身体的虐待】

- A1…【特養】足の裏が小さなかさぶただけ。安全ピンの傷跡と判明
- A2…【特養】看護師が、しばらく寝てくださいと、風邪薬を大量服用
- A3…【特養】介護福祉士が風呂場で大暴れした利用者をタオルで包んでしまう
- A4…【デイ】送迎員が後部座席でシートベルトせず、何回も転倒させる。
- A5…【デイ】介護職員がむかつく利用者に「あっ、ごめん」と言いながら肘打ちを繰り返す

【心理的虐待】

- B1…【デイ】元タクシー運転手、車中で「死ね」「殺したろか」
- B2…【特養】介護職員「よく入るわね」看護師「食べないと死ぬよ」
- B3…【特養】介護福祉士「また出ないの」「まだ出ないの」
- B4…【デイ】介護職員「これ何？美味しい？」(無理に発言を求める)
- B5…【デイ】社会福祉士アセスメントを徹底的に。「宗派」「政党」

【ネグレクト】全て施設職員全体で

- C1…【特養】12時間に一回しかオムツ交換しない/定刻にしかトイレ誘導しない
- C2…【グループホーム】拒食した場合、他の栄養補給をしない
- C3…【特養】2日間連続で同じ服装で過ごさせる/洗濯していない服装のまま
- C4…【特養】テレビの前で12時間放置
- C5…【デイ】認知症の人に対して動物の調教のような生活指導。出来ればおやつを渡す

【性的虐待】※職種不明記

- D1…【特養】本人拒否にもかかわらず異性介助
- D2…【デイ】AV関連の製品の代理購入
- D3…【デイ】入浴後、長時間裸のまま放置
- D4…【特養】混んでいるからと、女性利用者と男性利用者の同室介護
- D5…【特養】入浴時体型をからかう

【経済的虐待】※職種不明記

- E1…【デイ】送迎時、毎回自動販売機でシュースをおごってもらう
- E2…【デイ】小口現金として家族から一定額を強制的に預かる
- E3…【デイ】本人の財布長期間あずかり紛失
- E4…【特養】本人が望んでいるのにお金の説明を一切しない
- E5…【特養】利用者からお年玉を受け取る習慣がある。

いくつか実際の集団スーパービジョン例を紹介する。

【A4-5を選択したデイサービス】…4人の介護職員が口うるさい高齢者に対して、1-2度熱いお湯をかける、嫌い食べものを肅々と口に運ぶ、時々わざとおやつを忘れる等の行為を繰り返していた。過失として謝罪して繰り返していたが、A9やA10の事例が過失ではなく、故意の身体的虐待だと周囲の職員が目撃談から立証され、当該職員が処分されていく展開を聞いた。次の日から一気にそのような行為がなくなったという効果が私に報告された。ただ翌月、主犯級の職員が辞職する結果も伴った。虐待行為が即座に止まったことは評価すべきだが、辞職まで追い詰めたことは事例検討の方法に問題があったと判断せざるを得なく、スーパービジョンの効果測定ではマイナス評価を付けざるをえない。

【E1とE5を選択したデイサービス】…8名いる送迎員の全員が、復路で缶コーヒーやジュース、豚まん等を特定の何軒かの家で受け取っていることを新人の介護職員が見かねてセンター長に相談して、集団スーパービジョンになる。送迎員たちは、全て認める。ただ「こっちから要求した訳ではありません」「断ったら角が立ちませんか」「もらうことで、相手にありがとうと感謝も伝えています」「大した金額と違う」と大反発。スーパーバイザー役であるセンター長は抗しきれず、終結とする。

この法人は特養も併設しているが、特養側は一切金品はとらない方針を貫いている。

そこで、特養職員とデイサービス職員の合同スーパービジョンを開催、KJ法で受けとっさて良い物を付箋に書いて模造紙に貼っていく演習方式をとった。その演習中は送迎員は堂々と「受け取ることが関係構築の基本」と発言して「缶コーヒー」等と貼っていった。

ただ、数週間後、4名の送迎員が受け取らなくなっていく。受け取りを継続する他の4名の送迎員といわゆる「コンフリクト」はあった様子だったが、スーパーバイザーのセンター長は静観していた。1か月後、ほぼ全員が受け取らなくなった。半数が受け取らない状況では受け取れる雰囲気ではなくなったからだと受け取る側のリーダー格の発言があった。納得した訳でなく、しこりは残っているものの、誰も辞めず、ケアの質も落ちていない。スーパービジョンの効果測定としてはある程度高く評価できる展開である。

また特筆したいのは、虐待のルールを作る集団スーパービジョンのプログラムも創作し、幾つかの施設で実践済みであることである。児童、高齢者、障がい者の領域ともそれぞれの虐待防止法によって、触法行為は規定されている。しかしながら、心理的虐待に関しては非常に曖昧な状況である。刑法との関係の脆弱性が原因である。そのため、各施設で規定する必要があるが、それぞれの言語的な習慣文化に依拠する内容だけに慎重に進める必要がある。

幸い、3領域とも「ヒヤリハット報告」というアクシデントになる可能性のあったインシデントを記録する業務が推奨されている。それを活用することによって、これまでの虐待事例、疑虐待事例、虐待に至らなかった事例の集積をしていく方法が出来る。各施設の介護観、福祉観で違いがあったり、個人の虐待観も当然違う。その共通点や相違点を各自が紙に書いて提出、模造紙などで「KJ法」として整理いく方法である。これにより、ルールの土台である共通認識、最大公約数の規定で『虐

待該当ルール』を決めていくことが出来る。正式なルール作成には数か月を要するが、日常業務で習慣化して過程で、虐待またはそれに近い事例は確実に減っていくという報告を多々受けている。

【結 語】

本書で様々なスーパービジョン例などを振り返ってきたが、このOJTは保育や介護の専門職を育成するためには必要不可欠なものである。換言すれば、対人援助専門職

実は、記録や文書を通して行うスーパービジョン、職員研修は20年前からテキスト作成などを通して提唱してきたが⁴⁾、当時はまだ机上の空論であったことは否めない。正直スーパービジョンに対する各施設のモチベーションが低かったのである。現在、虐待防止やアンチハラスメント、コンプライアンス、ガバナンスが声高に叫ばれ、リーガルマインドを持った職員の資質向上が常に求められるようになってきている。大変喜ばしいことであるが、未だに問題はあ

一つは、施設の教育体制の格差である。施設によっては毎月必ず実施する所もあり、実は人間福祉学科として講師派遣を担当している施設もある。その一方で、年に一回の人権研修しかない施設も少なくない。保育や介護の質は、研修の回数に比例するように向上していく傾向にある。また、虐待や事故の数は逆に下降曲線を描いていくことになる。やはり定期的に実施していくことが課題として残されている。

次に問題なのが、全員受講できない状況にあることである。毎月開催してもその日が公休の者は受けずに終わってしまう。また、非正規のパート、アルバイトは研修から除外される傾向にもある。本当は、正規非正規、資格の有無に関わらず全員が受講できるよう、時間帯の配慮やリピーター研修の設定も必要となってくる。

最も問題なのが「モデル・プログラム」がないことである。例えば、虐待防止プログラムの全国共通の教授方法等が示されれば、格段に教育効果はあがると考えている。国家資格の保育士、介護福祉士、社会福祉士には学ばなければならない必須項目が設定されている。それと同じく、「この種別の施設でこの職種で働く場合のプログラム」を創造していく必要性を強く感じている。

実は、昨年の研究紀要「福祉教育論」の続編を今回も執筆したのは、そのモデルとなるものの提起をしたかったのである。今回筆者からはエゴグラムと虐待防止の二つのモデルケースの提起だけだが、現場では多種多様な教育モデルが展開されていると推察している。今後はそのようなOJTの教育モデルをしっかりと調査し、可能であれば研究者同士で議論や情報交換していける機会を作る努力をしていきたい。

国家資格に関与する養成校の教員としては、学生の卒業後、または資格取得後の教育もしっかり担っていくことが役割と任務と考えている。今回は、実証効果測定途上のため「研究ノート」として教育実践報告的な内容になっているが、数年後には現任者教育モデル集のような論文に整理していければと考えている。

参考文献

- 1) 前田崇博著「居宅介護サービス」p42-56
矢野正樹編『福祉教育論』2002年建帛社
- 2) 3) 前田崇博著「介護福祉専門職のための自己分析」p94-95
大阪城南女子短期大学編『やさしく学ぶ高大連携講座』2014年久美出版
- 4) 前田崇博著「グループワークの記録と評価/スーパービジョン」p73-80
硯川真旬編『福祉グループワークの理論と実際』1999年ミネルヴァ書房

(まえだ たかひろ：教授)